§ 1 Begriffsbestimmung 95
§ 2 Unterrichtungspflicht 96
§ 3 Arbeitsplatzsicherung 96
§ 4 Fortbildung, Umschulung 97
§ 5 Besonderer Kündigungsschutz 98
§ 6 Vergütungssicherung 98
§ 7 Abfindung 99
§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzung 99
§ 9 Anrechnungsvorschrift 100
§ 10 Inkrafttreten, Laufzeit 100

Anlage:

Anlage: Abfindungstabelle 101

Tarifvertrag

vom 18. September 2008 über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-RatSch)

in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2026
(gültig ab 20. Mai 2026)

Vorbemerkung

[1]Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Universitätsklinika anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.
[2]Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. [3]Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.
[4]Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1 Begriffsbestimmung

(1) [1]Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags sind von der Arbeitgeberin veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.
[2]Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen zum Beispiel in Betracht:
a) Stilllegung oder Auflösung eines Universitätsklinikums beziehungsweise eines Teils hiervon,
b) Verlegung oder Ausgliederung eines Universitätsklinikums beziehungsweise eines Teils

hiervon,

c) Zusammenlegung von Universitätsklinika beziehungsweise Teilen hiervon,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Universitätsklinika,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1. Ob eine Änderung erheblich beziehungsweise wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.
   Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen beziehungsweise wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche beziehungsweise wesentliche Auswirkungen haben wird.
   Eine Änderung, die für das gesamte Universitätsklinikum nicht erheblich beziehungsweise nicht wesentlich ist, kann für einen Teil hiervon erheblich beziehungsweise wesentlich sein.
   Ist die Änderung erheblich beziehungsweise wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Arbeitnehmerinnen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.
2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar zum Beispiel durch
   - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
   - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
   -Wegfall zweckgebundener Drittmittel
   veranlasst sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund eines Werkvertrags durchgeführt werden sollen (zum Beispiel bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

(2) [1]Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die zum Beispiel die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. [2]Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

(4) Die Regelungen des TV UK-RatSch gelten auch für aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags an andere Arbeitgeberinnen gestellte Arbeitnehmerinnen für den Fall, dass dort aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.

§ 2 Unterrichtungspflicht

(1) [1]Die Arbeitgeberin hat die zuständige Personalvertretung/Betriebsvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. [2]Sie hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung/Betriebsvertretung zu beraten.

(2) [1]Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen/Betriebsvertretungen sind zu beachten. [2]Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

(1) [1]Die Arbeitgeberin ist der von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Arbeitnehmerin nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Arbeitnehmerin voraus.

(2) [1]Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. [2]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Arbeitnehmerin in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt beziehungsweise im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. [3]Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei derselben Arbeitgeberin gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in demselben Universitätsklinikum an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in demselben Universitätsklinikum an einem anderen Ort.

[4]Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin abgewichen werden. [5]Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll die Arbeitnehmerin entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) [1]Kann der Arbeitnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, der Arbeitnehmerin einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Absatz 2 Unterabsätze 3 und 4 gilt entsprechend. [3]Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerberinnen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann der Arbeitnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einer anderen Arbeitgeberin nach folgender Reihenfolge zu bemühen:

a) Arbeitsplatz in einer Tochtergesellschaft/einem Betrieb, an der/dem die Arbeitgeberin beteiligt ist,

b) Arbeitsplatz im Geltungsbereich des TV UK,

c) Arbeitsplatz bei einer Arbeitgeberin/einem Betrieb, mit der/dem ein Kooperationsvertrag (§ 5 Absatz 2 TV UK) geschlossen wurde,

d) Arbeitsplatz bei der jeweiligen örtlichen kommunalen Arbeitgeberin sowie bei der jeweiligen Universität.

(5) [1]Kann der Arbeitnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin auch einen Arbeitsplatz bei einer anderen Arbeitgeberin an demselben Ort nachweisen. [2]Bei demselben Ort handelt es sich um dieselbe politische Gemeinde.

(6) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, einen ihr angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihr die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 4 Fortbildung, Umschulung

(1) [1]Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Arbeitgeberin rechtzeitig zu veranlassen oder auf ihre Kosten durchzuführen. [2]Die Arbeitnehmerin darf ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabsatz 2:
Gibt eine Arbeitnehmerin, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) [1]Die Arbeitnehmerin ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. [2]Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. [3]Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Arbeitnehmerin ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt die Arbeitnehmerin nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist die Arbeitgeberin berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist der Arbeitnehmerin eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten zwölf Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

(2) [1]Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmerin ein Arbeitsplatz nach § 3 Absätze 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder die Arbeitnehmerin einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. [2]Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 29 Absatz 1 TV UK eine längere Kündigungsfrist ergibt. [3]Bei Arbeitnehmerinnen, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn die Arbeitnehmerin einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei derselben Arbeitgeberin entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. [4]Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Die Arbeitnehmerin, die auf Veranlassung der Arbeitgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6 Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absätze 2 und 3 eine Minderung der Vergütung, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, der Arbeitnehmerin die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrags (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag berechnet sich nach § 19 Absatz 2 TV UK mit Ausnahme der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienste, wobei die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf der Basis der letzten zwölf vollen Kalendermonate berechnet werden.

(3) [1]Für die Dauer der für die Arbeitnehmerin jeweils geltenden Kündigungsfrist erhält die Arbeitnehmerin eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrags zwischen dem Sicherungsbetrag und dem monatlichen Gesamtentgelt aus der neuen Tätigkeit, vermindert um das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen und Jubiläumsgeld. [2]Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmerin nach der Anordnung der Arbeitgeberin die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Die Arbeitnehmerin, die an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für sie maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die Sicherungszulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für sie nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist.

(5) Die Zulage vermindert sich nach Ablauf eines Jahres pro Jahr um jeweils 25 vom Hundert, das heißt sie beträgt ab Beginn des zweiten Jahres 75 vom Hundert, ab Beginn des dritten Jahres 50 vom Hundert und nach Beginn des vierten Jahres 25 vom Hundert.

(6) [1]Eine Verminderung unterbleibt bei der Arbeitnehmerin, die an dem nach Absatz 3

Unterabsatz 2 für sie maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.
[2]Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil das monatliche Gesamtentgelt aus der neuen Tätigkeit, vermindert um das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen und Jubiläumsgeld den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

(7) Wird mit der Arbeitnehmerin für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Arbeitnehmerin nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(8) [1]Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. [2]Sie ist ein nicht in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil im Sinne des § 24 Absatz 10 in Verbindung mit § 19 Absatz 2 Satz 2 TV UK. [3]Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 7 Absatz 3 TV UK-Entgelt) berücksichtigt.

(9) [1]Die Absätze 2 bis 8 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerin ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung beziehungsweise Umschulung aus einem von ihr zu vertretenden Grund abbricht. [2]Die Sicherungszulage entfällt, wenn die Arbeitnehmerin die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. [3]Sie entfällt ferner, wenn die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(10) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen werden die Vorschriften über die Änderungskündigung nicht angewendet.

§ 7 Abfindung

(1) [1]Die Arbeitnehmerin, die auf Veranlassung der Arbeitgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe der Tabelle in der Anlage eine Abfindung.
[2]Monatsvergütung ist der Betrag, der der Arbeitnehmerin als Summe aus dem Tabellenentgelt, bei übergeleiteten Arbeitnehmerinnen zuzüglich der Zulagen gemäß §§ 8 und 9 sowie dem kinderbezogenen Entgeltbestandteil gemäß § 11 TVÜ UK-Entgelt im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) [1]Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [2]Hat die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Arbeitnehmerin ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Grund (zum Beispiel Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Absatz 6, Ablehnung der Fortbildung beziehungsweise Umschulung entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2) erfolgt ist

oder

b) die Arbeitnehmerin im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie von einer Arbeitgeberin, die den TV UK anwendet, oder der jeweiligen Universität übernommen wird.

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) [1]Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn die Arbeitnehmerin erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlichen Rentenalters oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. [2]Satz 1 gilt nicht für eine Arbeitnehmerin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Absatz 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Arbeitnehmerin das gesetzliche Rentenalter innerhalb eines Zeitraums vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraums einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) [1]Tritt die Arbeitnehmerin innerhalb eines Zeitraums, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einer Arbeitgeberin gemäß § 7 Absatz 3 Buchstabe b) ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. [2]Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9 Anrechnungsvorschrift

(1) [1]Leistungen, die der Arbeitnehmerin nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. [2]Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen die Arbeitgeberin (zum Beispiel §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 113 Betriebsverfassungsgesetz).

(2) [1]Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die ihr nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. [2]Sie hat die Arbeitgeberin von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten.
[3]Kommt die Arbeitnehmerin ihren Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§ 10 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) [1]Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2008 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 30. Juni 2027, gekündigt werden.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung beziehungsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. September 2008 eintritt. [2]Ist der Wechsel der Beschäftigung beziehungsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Oktober 2008 eingetreten, verbleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Anlage zum TV UK-RatSch: Abfindungstabelle

Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem			
		40.	45.	50.	55.
		Lebensjahr			
	Monatsentgelt				
3 Jahre	–	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	–	12	13	15	17
25 Jahre	–	13	14	16	18